





**FESMINISMOS** 

#### LA VIOLENCIA LABORAL EN URUGUAY EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

La distancia entre las normativas existentes y su efectiva implementación

ISBN: 978-956-6138-34-1

#### Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

#### Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

#### Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissone.

#### Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

# Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

#### Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissone y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

#### Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Viviana Barreto (FES Uruguay)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.







# ÍNDICE

KEZOIMEN EJECOTIAO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
3.1 Tipos de violencia	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	13
5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Uruguay	13
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas	13
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	15
6.1 Violencias experimentadas	15
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral	20
6.3 Reacciones frente a la situación de violencia	23
6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral	24
6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica	25
7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	27
7. TERCEI CIONES ACERCA DE FINA CESO DE IMILEUNEMA DEL CONVENTO 130 DE EXCON	_,
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	30
REFERENCIAS	33
ANEXO A	36
ANEXO B	38

- » En Uruguay, la violencia laboral afecta al 62% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a los hombres. La violencia económica, la psicológica y la simbólica son las más frecuentes. La violencia sexual tiene una importante incidencia en las mujeres.
- » La situación laboral se caracteriza por niveles de informalidad más bajos que el promedio de la región y por una alta tasa de sindicalización.
- » El marco legislativo cuenta con una ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en el marco de las relaciones laborales, definiendo la violencia laboral solo en una ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Esta definición resulta insuficiente dado que no brinda protección a todas las personas.



# **RESUMEN EJECUTIVO**

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Uruguay e identificar oportunidades de incidencia para lograr la efectiva implementación del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país que son considerados estratégicos, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as, y entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público y sindical).

A partir de la investigación realizada, se aprecia que el marco legislativo de Uruguay, cuenta con una ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en el marco de las relaciones laborales y proteger a las víctimas, y una ley de violencia hacia las mujeres basada en el género –la Ley 19.580, de 2017—, que define la violencia laboral y, por lo tanto, se encuentra alineada con el Convenio. Sin embargo, el país aún no dispone de una definición de violencia y acoso laboral que proteja a todas las personas.

En cuanto al mercado de trabajo, se caracteriza por niveles de informalidad más bajos que el promedio de la región y por una alta tasa de sindicalización, lo que permite que gran parte de los/as trabajadores/as puedan recurrir a estas instituciones en caso de necesitar asesoramiento.

Respecto a los datos de incidencia de la violencia laboral arrojados por la encuesta, se ha observado que afecta a un gran porcentaje (62%), de las personas y, en mayor medida, a los hombres (69%). Además, ha sido identificada como un problema relevante para las y los referentes de los dos sectores entrevistados, sindical y público. La violencia económica y la psicológica han sido nombradas como las más frecuentes, aunque también se han recibido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Entre las personas que ejercen la violencia, predominan los hombres integrantes de la misma organización, en su mayoría superiores, ya sean jefes directos o líderes, si bien es cierto, también se producen situaciones de violencia entre compañeros/as. Las mujeres soportan, en mayor medida que los hombres, violencia tanto de jefes/as directos/as como de compañeros/as. Estas situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo, mayoritariamente en el desarrollo de sus tareas diarias.

En materia de reacciones, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución y, luego, en menor medida, a líderes de la institución o a quien ejerció la violencia. Esto puede deberse a la baja confianza depositada en los canales

disponibles en las organizaciones empleadoras, como también a la dificultad de llevar a la práctica los protocolos, ya que acercarse a la institución o usar sus canales de compliance se encuentran entre las últimas opciones.

Por otra parte, casi la mitad de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto. También se identificó que, entre quienes sufren situaciones de violencia doméstica, la gran mayoría no lo transmite a su organización empleadora.

Al consultar por el conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia en el país, la mayoría de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una denuncia de violencia laboral. Sin embargo, al preguntar por opciones dentro de sus espacios de trabajo, la mayoría, o bien no cuenta con ellas, o desconoce su existencia; especialmente, los hombres. Entre quienes sí tienen conocimiento, solo la mitad confía en ellas.

En lo que respecta a los desafíos para la implementación del Convenio 190 de la OIT, se mencionan las dificultades para definir qué es exactamente violencia laboral, la distancia existente entre las normativas y su efectiva implementación, debido a que "la realidad es más compleja" y, finalmente, a la difusión de la existencia del Convenio para que los y las trabajadoras puedan exigir que se respeten sus derechos.

Ante este escenario, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190, disponibles en la Sección 9.



# 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emitido en 2019, señalando un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han alcanzado un acuerdo sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito —que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales—, basado en la corresponsabilidad de las partes, cuyo objetivo es prevenir y erradicar la violencia laboral. Adicionalmente, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

El Convenio 190 propone la noción de trabajo decente como un derecho humano, declarándose por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del "deber de no dañar", este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral sea por razones de género, como las mujeres, así como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.¹ En particular, en la Recomendación 206 se alude a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio 190 también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este. Así mismo, incluye el impacto que la violencia doméstica provoca en el mundo del trabajo, instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y el rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. Esto supone un abordaje que involucra diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral; la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, su comunicación y su rápido tratamiento y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al trabajo decente se cumpla efectivamente.

En el caso de Uruguay, el Convenio 190 fue ratificado en diciembre de 2019<sup>2</sup> y entró en vigor en junio del 2020. Por lo tanto, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros, y enviar informes de seguimiento del estado de situación.

En lo que concierne a las organizaciones empleadoras, están obligadas a realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional y la necesidad de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias: principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo, además de capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, como también para difundir las medidas existentes, con el fin de que todas las personas puedan conocerlas.

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Uruguay y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la efectiva implementación del Convenio.<sup>3</sup>

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190; el fondo sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales, la incidencia de la violencia laboral en Uruguay y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación, y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información relevada.

<sup>1</sup> El concepto de la interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su <code>sexo/género</code>, sino también según ortas razones, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, <code>identidad de género</code>, <code>orientación sexual</code>, procedencia, <code>edad</code>, <code>discapacidad</code>, carga de tareas de cuidado, etc.

<sup>2</sup> Cabe mencionar que el sector privado se abstuvo de votar en la sesión por la adopción del Convenio en Ginebra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

<sup>3</sup> Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

# 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el análisis, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, al tiempo que se ha desarrollado un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, que son considerados estratégicos. El análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país y qué modificaciones son necesarias para adecuarse a las exigencias del Convenio.

En cuanto a la metodología cualitativa, se han desarrollado cuatro entrevistas en profundidad para identificar el nivel de conocimiento de referentes del Estado y el movimiento sindical sobre la problemática, como también sus percepciones acerca de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

# Entre los perfiles entrevistados se encuentra:

**SINDICAL (DOS):** Referentes/as de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), y de la Federación del Comercio y los Servicios.

**ESTADO (DOS):** Directora General de Secretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, e integrante de la Inspección General del Trabajo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.<sup>4</sup> Dicha encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio cuyo objetivo es conocer la situación del país en términos de la incidencia de la violencia laboral, los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultar si las personas han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica, y la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia: totales vividos; y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia, clasificando las situaciones vividas.

La encuesta fue respondida por un total de 402 personas: 325, se autoperciben como mujeres; 74, como hombres, y tres, como personas de otras identidades de género. Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a

toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Del mismo modo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.<sup>5</sup>

La encuesta estuvo disponible desde el 11 de junio hasta el 17 de septiembre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos de la base de la oficina de FES Uruguay en cuatro oportunidades;
- envío vía WhatsApp a contrapartes de FES Uruguay, y
- » publicaciones en redes sociales (Instagram y Facebook).

<sup>4</sup> Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTIQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

<sup>5</sup> Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.

# 3. MARCO CONCEPTUAL

Al referirnos a la violencia laboral en el presente informe, se utilizará la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT (2019) en su primer artículo:

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1.a).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la recibe, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, engloba a todas las situaciones, sin necesidad de la repetición<sup>6</sup> o de que se haya generado un daño. Al tratarse de un conjunto o, en la traducción literal del inglés, rango, introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación a quien padece violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Un enfoque de género diverso extiende esta mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTIQ+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio clarifica el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, los eventos y viajes

organizados por la institución, los lugares de descanso. Así mismo, incluye a las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Respecto a quienes comprende esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, determina que se incluya a todo el personal, cualquiera que sea su situación contractual, es decir, las personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores/as despedidos/as, postulantes a búsquedas, y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

# 3.1 Tipos de violencia

En cuanto a los tipos de violencia, tal como lo indica la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes sino, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios de manera simultánea. Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

**VIOLENCIA FÍSICA:** toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, pudiendo incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que pretende ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo; incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

**VIOLENCIA SEXUAL:** toda conducta o comentario de carácter sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

Es importante destacar que, si bien en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios, en la vía pública, entre otros.

<sup>6</sup> Es importante mencionar que este fue un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

# 4. MARCO LEGISLATIVO

Considerando que Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 190 en 2019, aprobándose por medio de la ley 19.949, se constata que, a pesar de que el país goza de una serie de leyes, políticas y medidas que, en líneas generales, concuerdan con el Convenio, aún no todas dialogan con sus principios.

La violencia laboral es abordada por la Ley 18.561 (2009), Acoso sexual: normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, describiéndola como "todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido" (art. 2), en el ámbito laboral.

La violencia laboral es definida en la Ley 19.580 (2017), de violencia hacia las mujeres basadas en el género, siendo identificada como aquella que ocurre en el ámbito del trabajo:

por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (art. 6.1).

En ambas legislaciones no se estipula que el comportamiento, para ser calificado como violento, debe producirse de manera repetida o que deba existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

Pese a que estos reglamentos son congruentes con la concepción de violencia del Convenio 190, no se cuenta con una definición de violencia laboral que considere casos de violencia y comportamientos no deseados que no necesariamente involucren una naturaleza sexual, alcanzando a todas las personas que trabajan, atendiendo a diversas variables desde un enfoque interseccional, como la identidad de género, orientación sexoafectiva, discapacidad, etc.

Con referencia a la definición del acoso sexual, no contempla el entramado del consentimiento en la violencia sexual en toda su complejidad. Dado que en los vínculos laborales median múltiples relaciones de poder (de género, de roles, de antigüedad, etc.), puede darse el caso de que, aunque la persona consienta, lo haga sin libertad.

Por otra parte, muchas veces las personas no se atreven a comunicar este tipo de situaciones a la organización por falta de confianza y/o temor a represalias.

Por lo que respecta a las cuestiones de género, se identifica en la legislación uruguaya la inclusión de esta perspectiva. En la Ley 18.620, de Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos Identificatorios (2009), por ejemplo, se garantiza la identidad de género, y con la Ley 19.684 (2018), se acoge incluso la identidad trans. A estas, debemos sumar la Ley 19.075 (2013), de matrimonio entre personas del mismo sexo.

Sobre otras comunidades vulnerables, la Ley 19.580, de violencia hacia las mujeres basada en género (2017), incluye como principio para su aplicación la igualdad y no discriminación, prohibiendo toda forma de distinción, exclusión o restricción basadas en "factores que tengan por objeto o resultado, el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres" (art. 5.C).

La Ley 19.846, de aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento (2019), tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación de género.

Por su parte, la Ley 16.045 (1989), exige la igualdad de trato y oportunidades en el área laboral, incluyendo contratación, promociones y ascensos, remuneración, etc.

Finalmente, la Ley 19.555 (2018), determina la participación equitativa de "ambos sexos" en la integración de los órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos, mientras que la Ley 19.122, de Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral de los afrodescendientes (2013), encomienda un cupo del 8% destinado a la población afrodescendiente en programas de capacitación y calificación.

Respecto al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, no existen leyes que regulen y protejan de forma explícita a quienes desempeñan trabajos en esta situación.

A propósito de la abolición del trabajo infantil, la Ley 19.643 (2018), de Prevención y combate de la trata de personas (2018), lo define como la explotación de niñas, niños y adolescentes, sin perjuicio de las distintas formas de explotación de las personas, entendiendo como formas de explotación las prácticas análogas a la esclavitud, la explotación sexual, las actividades ilícitas, y todo trabajo que dañe su salud, seguridad o moralidad.

Por lo que se refiere al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, la mayoría de las personas respondientes (74%), refiere tener algún conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, sin grandes diferencias por género. Al respecto, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son la Ley 19.580 (2017), de violencia hacia las mujeres basada

en género (2017); la Ley 19.846 (2019), de Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento; y la Ley 19.849, de Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

Acerca de las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo no dispone de leyes que propongan medidas específicas.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación uruguaya y una selección de convenios internacionales sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos del Convenio.<sup>7</sup>

La Tabla 1 incluye una semaforización con el fin de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: rojo, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; naranja, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; amarillo, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; verde, cuando existen leyes y/o decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y azul, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, atendiendo las razones de género y las comunidades vulnerables.



Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo de Uruguay
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	Cuenta con: un ley de aprobación del Convenio 190 (Ley 19.849 de Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019). Leyes con definición de acoso sexual (Ley 18.561 y Decreto 256/017), y violencia hacia las mujeres, que incluyen el ámbito laboral (Ley 19.580), y no necesitan de reiteración, no contextualizan quien la ejerce ni su intencionalidad, aunque sí hacen alusión a tipologías de violencia, y tratan sobre comportamientos que causan o son susceptibles de causar daños.  No cuenta con: una legislación que implemente el Convenio 190 para todas las personas, más allá de ser mujeres o del ámbito público, y especifique la definición de violencia laboral.
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	Cuenta con: Leyes de violencia hacia las mujeres que incluyen el ámbito laboral (Ley 19.580), y leyes con definiciones de acoso sexual (Ley 18.561 y Decreto 256/017), y violencia sexual (Ley 19.580), con mirada de género binaria; una ley de identidad de género (Ley 18.620) y una ley integral para personas trans (Ley 19.684 o Ley Integral para Personas Trans (2018).
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	Cuenta con: Leyes aplicables en el ámbito público y privado que responsabilizan a las organizaciones empleadoras por los actos ocurridos en el lugar de trabajo (Ley 18.561 y Decreto 256/017), en el caso de acoso sexual, y de todas las mujeres víctimas de violencia laboral (Ley 19.580).  No cuenta con: Legislación que responsabilice a las organizaciones empleadoras ante otras formas de violencia distintas al acoso sexual o la violencia dirigida hacia las mujeres, que explicitamente aborde la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo, es decir, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo). Tampoco se hace referencia a los/as trabajadores/as en las diferentes situaciones contractuales, la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.
	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	Cuenta con: Leyes de violencia contra la mujer (Ley 19.580), y de acoso sexual en el ámbito del trabajo (Ley 18.561 y Decreto 256/017), con enfoque integrado, inclusivo, sensible a las consideraciones de género.  No cuenta con: Un marco de referencia que aborde la violencia laboral para todos los públicos, prestando atención a las distintas variables que pueden generar desigualdades.
Principios	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	Cuenta con: una Constitución (1967), que garantiza el derecho de asociación y una ley de negociación colectiva (Ley 18.566); una ley de prevención y combate de la trata de personas que también define y prohíbe el trabajo forzoso y el trabajo infantil (Ley 19.643); un Consejo Superior Tripartito (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020), como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.  Convenios de la OIT ratificados por Uruguay: sobre la libertad sindical (núm. 87, 1948) y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949); sobre trabajo forzoso (núm. 29, 1930) y su abolición (núm. 105, 1957); sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973), las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999), y sobre la consulta tripartita (núm. 144, 1976).  No cuenta con: una legislación de violencia laboral que haga referencia a la importancia de trabajar entre las empresas, el Estado y los sindicatos para erradicar la violencia laboral.
	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	Cuenta con: una ley de igualdad y no discriminación hacia la mujer (Ley 19.580); ley de igualdad en el trato y las oportunidades (Ley 16.045); ley de igualdad de derechos (Ley 19.846); ley integral para personas trans (Ley 19.684); y ley de matrimonio igualitario (Ley 19.075).  Convenios de la OIT ratificados por Uruguay: sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951); sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (núm. 189, 2011), y sobre la discriminación (núm. 111, 1958). Uruguay también ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw®) (ONU, 1979), y cuenta con una ley de cupos que determina la participación equitativa de "ambos sexos" en el poder legislativo, las intendencias, las juntas departamentales, los municipios, las juntas electorales y en los órganos de dirección de los partidos políticos (Ley 19.555), así como una ley de cupos para afrodescendientes, en programas de capacitación y calificación (Ley 19.122, de Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral de los afrodescendientes, 2013).  No cuenta con: Legislación que promueva la inclusión y no discriminación de otras comunidades vulnerables y trabajadores/as informales.
Protección y prevención	Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art 7, 8 y 9)	Cuenta con: una ley que obliga a adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual, protejan la intimidad de los/as denunciantes, y difundan la política institucional (Ley 18.561 y Decreto 256/017); un decreto que propone la confección de protocolos de prevención, además de medidas de observación y evaluación (Decreto 256/017); un decreto que garantiza la seguridad de trabajadores/as con acciones preventivas (Decreto 62/020).  No cuenta con: leyes que regulen o protejan a los/as trabajadores/as del sector informal, ni con abordaje e identificación de los riesgos psicosociales de la violencia laboral.
Control de la aplicación y vías de recurso y	Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones (art. 10)	Cuenta con: la Ley 19.854, que encarga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la investigación de casos de violencia y acoso moral o discriminación en el ámbito laboral a partir de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social; una ley de violencia hacia las mujeres (Ley 19.580), que incluye al Instituto Nacional de las Mujeres como responsable del seguimiento y evaluación de la ley, y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social específicamente en el área laboral, promoviendo recursos, sanciones y medidas.  Un Observatorio sobre la Violencia Basada en Género hacia las Mujeres (2020), responsable del monitoreo, recolección, registro y sistematización de datos sobre la violencia hacia las mujeres, incluidos los ocurridos en el área laboral.  No cuenta con: planes de acción para el control de la aplicación de las normativas sobre violencia o un observatorio específico de violencia laboral.
reparación	Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)	Cuenta con: una ley de violencia hacia las mujeres (Ley 19.580), con múltiples medidas; entre ellas, una licencia extraordinaria con goce de sueldo por un lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia.  Una ley de violencia doméstica (Ley 17.514, 2002), que obliga a adoptar la medida de "prohibir, restringir o limitar la presencia del agresor en el domicilio o residencia, lugares de trabajo, estudio u otros que frecuente la víctima (art. 10)".  No cuenta con: leyes laborales integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.
Orientación, formación y sensibilización	Políticas, campañas y herramientas (art. 11)	Cuenta con: una ley con política de sensibilización con respecto a la violencia contra las mujeres a partir de medidas laborales, acciones de sensibilización e información, perspectiva de género en los planes, programas y servicios, y programas de formación e inclusión en el trabajo (Ley 17.514). Un decreto que propone el diseño de políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, aparte de cursos de capacitación al personal, que tengan por objetivo la prevención, difusión y capacitación en género y acoso sexual en el trabajo (Decreto 256/017). Línea telefónica para denunciar (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, s. fb).  No cuenta con: Estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización ante la violencia laboral que incluyan temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, violencia hacia las mujeres y/o acoso sexual.

Fuente: Elaboración propia con base en el relevamiento legislativo realizado.

<sup>8</sup> Abreviatura de "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women".

# 5. SITUACIÓN LABORAL

# 5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Uruguay

Respecto al contexto general del país, cabe señalar que en marzo de 2020 asumió la presidencia el abogado Luis Lacalle Pou, del Partido Nacional, apoyado por una coalición de partidos políticos de derecha, poniendo fin a quince años de gobiernos de izquierda del Frente Amplio (Risso, 2019).

En términos económicos, de acuerdo con el Banco Mundial, "Uruguay se destaca en América Latina por ser una sociedad igualitaria, por su alto ingreso per cápita y por sus bajos niveles de desigualdad y pobreza" (2021, párr. 1).

Entre las propuestas presentadas por el presidente uruguayo, es importante mencionar la Ley de Urgente Consideración (LUC) –aprobada por el Senado en julio de 2020–, fuertemente criticada por amplios sectores del sindicalismo, los movimientos sociales, la academia y la izquierda partidaria, porque implica:

una severa limitación del derecho a la huelga, la ampliación de penas a los menores de edad, y la flexibilización del uso de la fuerza policial (otorgando potestad a policías y militares para registrar personas y autos en procedimientos "preventivos rutinarios"), así como la extensión de la "legítima defensa" (Telesur, 2022).

Ante la aprobación de esta ley, la oposición recolectó "800.000 firmas para habilitar un referendum contra 135 artículos" (Telesur, 2021). No obstante, el resultado final fue una ajustada victoria del 'No' al recurso de referendum contra los 135 artículos de la LUC (da Silva, 2022).

Con relación a la situación del mercado laboral, en Uruguay se detectan bajos niveles de informalidad. Sin ir más lejos, la tasa reportada por el Instituto Nacional de Estadística para diciembre de 2021 fue de 21,8%, registrando un incremento de 0,6 pp en términos interanuales (Centro de Investigaciones Económicas y Observatorio de Seguridad Social, 2022), cifra que se encuentra muy por debajo del promedio de América Latina (50%) (OIT, s. f.), lo que permite que los/as trabajadores/as dispongan de más recursos de protección frente a la violencia laboral.

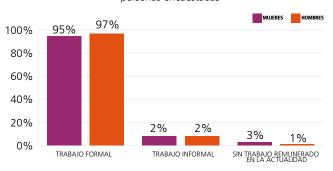
Con respecto a los niveles de sindicalización en el país, si bien no existe información oficial actualizada,<sup>9</sup> los últimos datos publicados por la OIT revelan que la tasa es del 30% (Viesser et al., 2016), una de las más altas de la región. La participación de mujeres en los sindicatos, por su parte, alcanza un 34% (Gadea, 2021).

# 5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

De acuerdo con la muestra relevada en la encuesta online respondida por un total de 402 personas (325 mujeres, 74 hombres y tres personas de otras identidades), el 96% tiene actualmente un trabajo remunerado, que es principalmente formal, sin mayores distinciones entre los géneros. Dicho valor, presentado en el Gráfico 1, representa un número alto frente a los relevados a nivel nacional en la sección 5.1, lo que seguramente se relacione con el diseño muestral no probabilístico utilizado: difusión a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias.

De las tres personas de otras identidades de género que han respondido la encuesta, dos tienen un empleo formal y una no tiene trabajo remunerado en la actualidad.

**Gráfico 1** Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por otro lado, el 3% de las personas que ha respondido la encuesta (15 personas), no tiene trabajo remunerado en la actualidad. De estas personas, 13 son mujeres. En este universo, se observa que las situaciones más frecuentes entre las mujeres corresponden a encontrarse en la búsqueda de otro empleo o haber sido despedidas durante la pandemia o en otro momento, seguidas por mujeres que se encuentran en formación o son voluntarias. El único hombre que ha respondido, dice no encontrarse en ninguna de las situaciones anteriores y la persona de otra identidad reporta que antes de la pandemia tenía trabajo y ahora no.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas tiene o ha tenido un empleo asalariado (95%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (3%) y, en tercero, quienes son empleadores/as (2%). En los tres casos, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. De las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, dos son empleadas o asalariadas y una es empleadora.

Respecto al sector económico, la mitad corresponde

<sup>9</sup> Los últimos datos sobre sindicalización publicados por el Ministerio de Desarrollo Social (2019), corresponden a 2008, debido a que el levantamiento de información sobre sindicalización en las Encuestas Continuas de Hogares fue descontinuado luego de ese año.

al sector privado (52%) y poco menos de la otra mitad al sector público (44%), con mayor presencia en el sector público de hombres que de mujeres (7 pp). También se registra una respuesta menor de personas cuya actividad se desarrolla en organizaciones de la sociedad civil (5%). En este caso, con una mayor presencia de mujeres (5 pp). Las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, se distribuyen entre los sectores económicos aludidos. En la Tabla 2, puede observarse la situación de las mujeres y de los hombres.

**Tabla 2** Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	50%	57%
Sector privado	44%	42%
Sociedad civil	6%	1%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se detecta un alto porcentaje de sindicalización en la muestra relevada (79%). La mayoría de hombres y mujeres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones, con un nivel de frecuencia levemente mayor entre los hombres (6 pp). Esto se debe al modo de difusión de la encuesta señalado anteriormente. En el caso de las personas de otras identidades, de las tres que han respondido la pregunta, solo una se encuentra sindicalizada.

# 6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

# 6.1 Violencias experimentadas

Según lo relevado por la encuesta, el 62% de las personas respondientes afirma sufrir o haber sufrido situaciones violentas en sus espacios de trabajo. En particular, los hombres identifican vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo en una medida levemente mayor que las mujeres (69% vs. 61%, entre las mujeres). Este dato resulta llamativo, dado que difiere de la tendencia general identificada en otros países de la región que forman parte de la investigación, lo que también puede deberse al método de difusión de la encuesta, a modo bola de nieve, con respuestas voluntarias. Por esta razón, es importante destacar que los resultados son representativos de quienes han respondido la encuesta y contienen pistas indicativas sobre la incidencia de la violencia laboral, pero no son representativos de la situación general del país.

Entre las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, sus experiencias se encuentran divididas: una de ellas ha vivido violencia laboral y la otra no.

Según las personas entrevistadas del sector público, las actividades económicas donde más violencia se ejerce son la limpieza y la seguridad, si bien se asegura que existe violencia en todos los sectores de la economía.

En materia de comunidades vulnerables, mientras que una de las personas del sector público entrevistadas estima que existe una igual exposición a la violencia laboral entre hombres y mujeres —aunque reconoce que ellas están más expuestas a la violencia sexual—; las personas del sector sindical sostienen que, en líneas generales, las mujeres son más vulnerables.

Las referentes del sector sindical entrevistadas afirman que las personas afrodescendientes y la comunidad trans también suelen ser poblaciones vulnerables en los grupos de trabajo y que, en cambio, las personas homosexuales "fueron ganando aceptación". Sin embargo, agregan que, a pesar de que existe una ley de identidad de género, esta aún no se ha implementado en la práctica por falta de presupuesto.

Por lo demás, es importante añadir que las personas pueden pertenecer a más de un grupo vulnerable a la vez, lo que las posiciona en una situación de mayor desigualdad dado que enfrentan múltiples discriminaciones de modo simultáneo: por su sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras. No obstante, dicha situación –ilustrada por el concepto de interseccionalidad, comentado en la sección 3–, no ha sido mencionada en las entrevistas realizadas

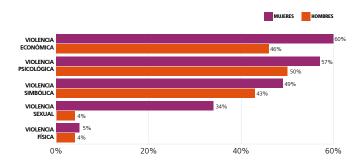
Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha analizado la diferencia entre quienes admiten haberla vivido y quienes señalan presenciarla en otras personas. Mientras que los hombres registran la misma tendencia de reconocimiento (64%, atestiguada vs. 69%, vivida), las mujeres sostienen atestiguar violencia en mayor medida de lo que la padecen (71% atestiguada vs. 61%, vivida). Las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta confirman haber atestiguado situaciones de estas características, mientras que solo una de ellas ha afirmado padecer violencia laboral.

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como puede observarse en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la violencia económica (57%), la psicológica (56%) y la simbólica (48%). Tanto en la violencia psicológica como en la simbólica se registra un nivel de incidencia similar entre mujeres y hombres, mientras que, en el caso de la violencia económica, es superior en mujeres, con una brecha de 14 pp. De hecho, para las mujeres, la principal violencia soportada es la económica. En contraposición, para los hombres, es la psicológica.

La violencia sexual es registrada por el 29% de las personas respondientes, siendo mucho más frecuente entre mujeres que entre hombres, registrando la brecha más amplia (30 pp). Esto resulta preocupante porque dado que, tanto esta como la violencia física (que afecta al 5% de las personas respondientes), suelen ser consideradas como las menos frecuentes, al constituir las violencias más graves, comparado con los otros tipos, suele existir un mayor consenso respecto a que son inadmisibles.

Entre las tres personas de otras identidades respondientes a estas preguntas, se advierte que la violencia psicológica y la simbólica impactan a dos de ellas, mientras que la violencia económica solo alcanza a una. No se registran vivencias de violencia física o sexual.

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viveno o han vivido algún tipo de violencia laboral

A partir de lo relevado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados. Es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, a pesar de que puedan contener más de una de modo simultáneo.

**#1. VIOLENCIA ECONÓMICA** 

Dentro de la violencia económica, como se observa en la Tabla 3, la situación más reportada es una disminución o, por el contrario, una sobrecarga drástica de tareas, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, lo que ocurre en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres (con una brecha de 12 pp), así como en una de las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta.

En segundo lugar, las mujeres registran un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, salarios más bajos, menos beneficios y posibilidades de ascensos (con una brecha de 10 pp). De hecho, según un informe del Banco Mundial (2020), las mujeres ganan un 31% menos que los hombres por el mismo trabajo.

La persona de otra identidad que ha padecido violencia económica ha sufrido todas las situaciones presentes en la Tabla 3.

Tabla 3 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	35%	23%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres <sup>10</sup>	32%	22%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres <sup>11</sup>	17%	18%
Otra (especifique)	11%	11%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	11%	7%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

En la encuesta, se han relevado testimonios de mujeres y hombres sobre violencias ejercidas en torno al sueldo (disminuciones sin justificación o aumentos de horas, tareas o responsabilidades sin mejoras salariales y aumentos selectivos), falta de beneficios u obstrucción en el acceso a los mismos. Sumado a ello, se señala que algunas de estas situaciones se presentan a modo de represalia o castigo. Por último, también se mencionan casos de sobrecarga de

trabajo junto con amenazas de despido, lo que implica una interrelación con la violencia psicológica que se desarrolla más adelante.

"Querían hacerme firmar un recibo de sueldo con un cargo y salario mayor al percibido, pero sin dármelo. Me negué. Me mandaron a mi casa y dijeron que me llamarían cuando todo se calmase. Pretendían despedirme por abandono de trabajo. Como me presentaba a trabajar todos los días en horario habitual, por asesoramiento de mi abogada, terminaron por despedirme."

Testimonio de mujer encuestada.

"En otro local de venta de vestimenta, cada vez aumentaban mis tareas y responsabilidades sin aumentarme el sueldo. Me obligaban a capacitar gente sin ningún pago económico o simbólico. Cuando intenté negociar un aumento de sueldo, me dijeron que sí y luego nunca cumplieron su palabra. Me obligaban a trabajar horas extras y no me querían dar días por estudio. Me manipulaban diciéndome que era muy importante para el funcionamiento del local y que me necesitaban."

Testimonio de mujer encuestada.

"Se me redujeron horas (sueldo) sin informarme previamente, porque a mi jefe no le gustó una respuesta que di sobre mi vida privada."

Testimonio de mujer encuestada.

"Presión por alistar documentación sin previo aviso y mensajes sutiles amenazando o poniendo en riesgo mi puesto"

Testimonio de mujer encuestada.

"Han sido asignadas demasiadas tareas para la jornada laboral basándose en el teletrabajo y la pandemia, y no son remuneradas."

Testimonio de hombre encuestado.

En el caso particular de las mujeres, se hallaron múltiples testimonios de tratos desiguales en comparación con sus compañeros, algunos, por el hecho de ser madres, lo que evidencia cómo estas situaciones entrañan interrelaciones con violencia simbólica —que se desarrolla más adelante—al considerar, de forma unilateral, la maternidad como un obstáculo para el crecimiento laboral en la vida de las mujeres.

<sup>10</sup> El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos, salarios.

<sup>11</sup> Ídem anterior.

"He recibido un trato desigual con otros colegas: distinta remuneración a misma función."

Testimonio de mujer encuestada.

"No pude ser aspirante a viajes/capacitación internacional por maternar [sic]."

Testimonio de mujer encuestada.

"Me comentaron que no podían contar conmigo por tener medio horario, cuando estaba amparada por este beneficio amamantando a mi bebé de menos de un año, lo que se reflejó en baja calificación de desempeño y atraso en concurso con respecto a mis pares varones."

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, se han recogido testimonios de varias personas que han sufrido violencia económica por el hecho de pertenecer a un sindicato, lo que ejemplifica cómo, otra vez, la violencia simbólica asociada a la filiación sindical y/o política puede generar consecuencias económicas, tal como se ilustra con el testimonio siguiente.

"Se reestructura el sector provocando rebaja salarial. Luego de denunciarlo ante el gremio, se me inventó que realizaba tareas fuera de la empresa. Me intentaron involucrar. No lo lograron. Pero, de todas formas, me suspendieron cuatro días sin dar ninguna explicación. Me rebajaron el sueldo por mi filiación política. Hoy, argumentando que lo exige el Banco Central, llaman a todos los funcionarios preguntando varias cosas con una última pregunta si tenemos algún cargo político".

Testimonio de mujer encuestada:

# **#2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA**

En cuanto a la violencia psicológica, cabe destacar que, en las entrevistas al sector público, esta ha sido nombrada como una de las más comunes, identificándose diversas situaciones entre las personas encuestadas.

Tal como lo muestra la Tabla 4, la situación más reportada por los/as trabajadores/as es que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales, con una leve mayor incidencia en las mujeres que en los hombres (con una brecha de 6 pp). En segundo lugar, se registra maltrato psicológico, nuevamente con una mayor frecuencia en las mujeres (12 pp), seguido por la exclusión de reuniones de trabajo o sociales y el acoso psicológico, ambas padecidas en mayor medida por las mujeres (10 pp y 6 pp, respectivamente).

Entre las dos personas de otras identidades que han atravesado este tipo de violencia, se registran principalmente situaciones de acoso psicológico, es decir, que involucran prácticas reiteradas o sistemáticas.

Según la Encuesta a Trabajadoras Industriales, "Violencia y Desigualdad de Género en el Trabajo", del Instituto Cuesta Duarte y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Inefop (2021), entre las mujeres que sufrieron acoso psicológico, el 68% lo hizo en su lugar de trabajo (76%, en el caso de las trabajadoras de la industria, y 59%, en el caso de otras asalariadas). A esto se suma que un 70% de mujeres experimentó acoso verbal en su lugar de trabajo (78%, en el caso de las trabajadoras de la industria, y 62%, en el caso de otras asalariadas) (Instituto Cuesta Duarte e Inefop, 2021).

Tabla 4 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	38%	32%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	30%	18%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	26%	16%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera reiterada o sistemática)	20%	14%
He recibido amenazas	13%	12%
He sufrido ciberacoso¹²	8%	8%
Otra (especifique)	4%	11%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Entre los testimonios de mujeres relevados en la propia encuesta, se registran situaciones de maltrato y acoso psicológico, como gritos de compañeros/as y de jefes/as, insultos, humillaciones, descalificaciones, ridiculizaciones, menosprecios y burlas. Luego, tanto entre hombres como entre mujeres, se identifica haber recibido amenazas, como, por ejemplo, "te voy a hacer la vida imposible".

"Estaba atendiendo público en la caja, había una cola de clientes, y la jefa me gritaba atrás de mi oreja".

Testimonio de mujer encuestada.

"Cuando uno expresa su parecer y no se está de acuerdo con el jefe, este grita y luego queda 'enojado', haciendo diferencias con esa persona. Cambia el trato."

Testimonio de mujer encuestada.

"En un local de venta de vestimenta donde trabajé, nos hacían cambiarnos delante de las cámaras para demostrar que no nos llevábamos nada puesto."

Testimonio de mujer encuestada.

<sup>12</sup> El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.

"He vivido gritos e insultos machistas como: '¿viniste con concha atravesada a trabajar?' (de mi superior)."

Testimonio de mujer encuestada.

Dentro de los testimonios analizados, se destaca la gran frecuencia registrada de violencia asociada a la afiliación sindical y política, tanto por mujeres como por hombres. En este sentido, quienes se encuentran afiliados/as a estas instituciones suelen estar más expuestos/as a vivir situaciones de violencia psicológica.

"Acoso laboral por parte de mandos medios por ser delegada y hacer reclamos y parar algunas situaciones injustas"

Testimonio de mujer encuestada.

"Cuando me afilié al sindicato, me llevaron directamente a las oficinas del dueño de la empresa."

Testimonio de mujer encuestada.

"La encargada del local me insultó y nunca la penalizaron; de hecho, también es representante de la mesa ejecutiva del sindicato y no se ha hecho nada para sancionarla. Además, esta persona ya ha actuado así con muchos compañeros, y está siendo avalada."

Testimonio de mujer encuestada.

"Hace dos años, estoy siendo perseguida por los cargos medios altos por mi condición de sindicalista. Montaron una falsa denuncia para despedirme y no tuvieron pruebas."

Testimonio de mujer encuestada.

"Sufro trato desigual con mis compañeros de trabajo por ser delegado sindical."

Testimonio de mujer encuestada.

"Aislamiento y degradación, al incorporarme al sindicato."

Testimonio de hombre encuestado.

Finalmente, muchas personas mencionan que, como consecuencia de las situaciones de violencia psicológica por las que han pasado, han tenido que asistir a terapia psicológica, psiquiátrica y/o han sufrido ataques de pánico y angustia.

"A la subgerente del sector, no le caía bien personalmente, y siempre complicaba mi tarea. Hasta que un día me llamó la atención a los gritos en público. Y terminamos teniendo un intercambio de palabras privado. Lo que derivó en un sumario y mi suspensión por 45 días, sin goce de sueldo. A pesar de haber pedido disculpas y reconocido lo dicho. No solo fue la investigación, ni el sumario lo más duro, sino que me dejaron sin tareas. Corrieron mi escritorio a un lado y desconectaron mi PC, dejándome sin tarea. Todo el disgusto por esto, ocasionó que se me despertara un cáncer de próstata que, por suerte, superé."

Testimonio de hombre encuestado.

"Actualmente, mi jefe me asigna muchas tareas, las cuales no me explica y son operativas, motivo por el cual no puedo cumplir con mi función de supervisión. Le he dicho que estoy en tratamiento por estrés laboral y se rio en mi cara. Esa es la situación desagradable por la cual estoy atravesando a mis 54 años. Lo único que deseo es jubilarme. Cada día de trabajo es una tortura. Los fines de semana, me siento libre, pero el domingo en la noche mi ánimo decae porque al otro día empieza todo de nuevo."

Testimonio de mujer encuestada.

# **#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA**

En tercer lugar, se encuentra la violencia simbólica. A pesar de que es una de las más comunes, suele ser una de las más difíciles de identificar. En este caso, no se han encontrado datos oficiales sobre este tipo de violencia.

Como podemos apreciar en la Tabla 5, lo más frecuente son las bromas o comentarios inadecuados por la participación en organizaciones gremiales, que afectan en mayor medida a los hombres (con una brecha de 7 pp en su perjuicio). En segundo lugar, se ubican los comentarios inadecuados por las opiniones políticas, sin mayores distinciones de género. En tercer y cuarto lugar, se ubican la asignación de tareas o roles que inferiorizan o están fuera de las responsabilidades y los comentarios sobre la edad, experimentados en mayor medida por las mujeres (con una brecha de 6 pp, en cada caso).

Si bien un 6% de las mujeres encuestadas ha recibido comentarios inadecuados acerca de su identidad de género y un 4%, por su orientación sexual, ningún hombre ha reportado situaciones similares.

Las dos personas de otras identidades que han atravesado este tipo de violencia, han recibido comentarios inadecuados principalmente por su situación socioeconómica u opinión política.

Tabla 5 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	24%	31%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	23%	22%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o están fuera de mis responsabilidades	17%	11%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	14%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	8%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	6%	0%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	5%	1%
Otra (especifique)	4%	3%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	4%	0%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	2%	0%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

En los testimonios relevados en la encuesta, se han registrado principalmente violencias simbólicas vinculadas al género. Las mujeres han recibido bromas, comentarios inadecuados e incluso han sido discriminadas por el peso corporal, la vestimenta, el peinado, el maquillaje, la afiliación política y sindical, por el estado de ánimo –aduciendo falta de actividad sexual–, y por estar embarazada. En muchos casos, todo lo mencionado se interrelaciona con prácticas de violencia psicológica.

"Un compañero me dijo que me hacía falta tener sexo porque estaba de mal humor."

Testimonio de mujer encuestada.

"Cuando quedé embarazada, recibí un comentario de mi superior un poco innecesario: 'todas las que entran acá se embarazan'."

Testimonio de mujer encuestada.

"Comentarios sobre la ropa elegida, por estar con menos maquillaje del requerido, por usar el pelo de determinada manera..."

Testimonio de mujer encuestada.

Finalmente, se identifican testimonios de mujeres sobre situaciones en que les fueron asignadas tareas o roles inferiorizantes, como también que han sufrido discriminación por la temática de formación –en género–, y el nivel de especialización alcanzado.

"Se han burlado de mi formación en género (posgrado y maestría) y hace diez años que me dicen que soy 'un grado en formación', para evitar considerar mis opiniones profesionales (soy grado dos de Udelar13)."

Testimonio de mujer encuestada.

"Me han sugerido ser secretaria como forma de denigrar. Me han hecho bromas relativas al lugar que debo ocupar. Ejemplo: limpiar el piso."

Testimonio de mujer encuestada.

# **#4. VIOLENCIA SEXUAL**

La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual. Respecto de ella, una de las referentes del sector sindical entrevistada señala que no existe un compromiso real para su erradicación por parte de las empresas. A pesar de que existe una ley que insta a la acción, la Ley 18.561 de acoso sexual: normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno (2009), suele suceder que quien denuncia termina siendo muy estigmatizado/a, dado que al no hacerlo se vuelve penalmente responsable.

Las principales formas en que se manifiesta esta violencia son comentarios inadecuados sobre el cuerpo o la vestimenta (24%). En segundo lugar, por medio de acercamientos físicos inapropiados (13%), que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). En ambos casos, las brechas son ampliamente desfavorables para las mujeres: 29 pp y 16 pp, respectivamente.

Más grave aún, un 2% de las mujeres encuestadas denuncia que le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios o promociones laborales y un 2% ha sufrido contacto físico con violencia y sin consentimiento.

Según la Encuesta a Trabajadoras Industriales, entre las mujeres que sufrieron acoso sexual, el 50% lo experimentó en su lugar de trabajo (70%, en el caso de las trabajadoras de la industria, y 47%, en el caso de otras asalariadas) (Instituto Cuesta Duarte e Inefop, 2021).

Tabla 6 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	30%	1%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados 14	16%	0%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	5%	3%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	2%	0%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	2%	0%
Otra (especifique)	1%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

<sup>13</sup> Universidad de La República de Uruguay.

<sup>14</sup> Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

A continuación, se presentan testimonios de mujeres encuestadas que ejemplifican algunas situaciones exhibidas en la Tabla 6, en su mayoría, protagonizadas por jefes o personas con las cuales mantenían una relación asimétrica de poder. Hay un rango de situaciones de violencia sexual vividas, algunas más sutiles y otras más explícitas, que ciertamente implican diferentes niveles de gravedad. Se han registrado desde comentarios inapropiados con connotación sexual y sin consentimiento hasta envíos de mensajes y exhibición de material pornográfico, acercamientos y tocamientos sin consentimiento. Al respecto, numerosos testimonios señalan que esto, a su vez, ha sido comentado a modo de chiste con otros compañeros de trabajo, lo que revela interrelaciones con la violencia psicológica y la simbólica.

"Comentarios del gerente de área sobre mi cuerpo y el de otras compañeras, delante de todos y buscando complicidad de otros varones."

Testimonio de mujer encuestada.

"En mi trabajo, colgaron fotos de mujeres semidesnudas y, cuando lo hablé con mi jefe directo, porque a mi entender no correspondía, no solo se rio de mí, sino que comentó con mis compañeros que yo estaba alterada, que seguramente se debía a que me faltaba sexo."

Testimonio de mujer encuestada.

"Hace años, un compañero manoseó a una compañera y lo echaron."

Testimonio de mujer encuestada.

"He recibido cartas anónimas y comentarios para mantener contacto sexual con compañeros y jefes de turno en mi lugar de trabajo."

Testimonio de mujer encuestada.

# **#5. VIOLENCIA FÍSICA**

La violencia física es la menos frecuente, pero no por eso la menos grave. En las entrevistas no se señala como recurrente, pero sí como existente. Según la encuesta realizada para esta investigación, el 3%, tanto de los hombres como de las mujeres, ha recibido golpes, empujones o cachetadas, mientras que el 2% de las mujeres y el 3% de los hombres ha seleccionado la opción "Otra (especifique)", en la que se alude a situaciones de agresión física. Como información complementaria, cabe añadir que, según la Encuesta a Trabajadoras Industriales (Instituto Cuesta Duarte e Inefop, 2021), el 13% de asalariadas que no pertenecen a la industria sufrió agresión física en su lugar de trabajo.

Sumado a ello, en base a testimonios de las personas encuestadas, se detecta que la violencia física –que puede incluir golpes a objetos cercanos o situaciones de amedrentamiento físico–, suele interrelacionarse con

prácticas de violencia psicológica; y que no solo se recibe por parte de integrantes de la propia organización, sino también por parte de las y los clientes.

"Un director de una exempresa en la que trabajé con anterioridad, me tomó fuertemente de un brazo para darme una orden. Por miedo y ser muy joven, no denuncié a la policía. Solamente renuncié al empleo."

Testimonio de mujer encuestada.

"La jefa nos gritaba, golpeaba cajones, nos denigraba delante del público, no nos permitía interactuar con otros canales que no controlara antes ella."

Testimonio de mujer encuestada.

"Me agarraron del cuello en pleno local comercial y me insultaron de arriba a abajo. En más de una ocasión."

Testimonio de hombre encuestado.

# 6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quienes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, mayoritariamente proviene de integrantes de la propia organización.

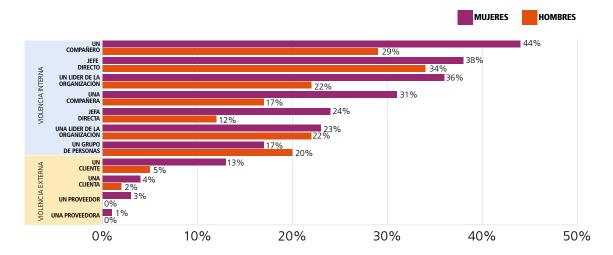
Como se expone en el Gráfico 3, quienes más violencia ejercen son los superiores masculinos, esto es, jefes directos y líderes de la organización, constituyendo el 74% de las menciones entre mujeres, y el 56%, entre hombres. Dentro de este grupo, los jefes directos ejercen más violencia que los líderes de la organización

A su vez, los compañeros de trabajo ejercen mayor violencia hacia mujeres que hacia otros hombres, con una brecha de 15 pp en perjuicio de ellas. Asimismo, si bien las compañeras de trabajo ejercen menor violencia que los compañeros, en términos generales, también lo hacen en mayor medida hacia otras mujeres, con una brecha de 14 pp.

Por otro lado, las líderes de la organización y jefas directas mujeres ejercen menor violencia que sus pares hombres. En particular, aunque las jefas directas lo hacen en mayor medida sobre otras mujeres que sobre hombres, entre las líderes de la organización prácticamente no se advierte diferencias entre los géneros.

Para las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, las compañeras de trabajo son quienes más violencia ejercen, seguidas por una líder de la organización y/o un compañero de trabajo.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



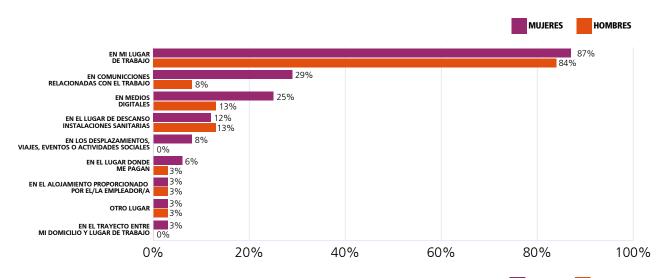
Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Por lo que se refiere a los lugares donde se suelen ejercer las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 84% de las personas encuestadas afirma que estas suceden o han sucedido en el lugar de trabajo, lo que incluye espacios públicos y privados, siendo mayor la incidencia en mujeres, con una brecha de 7 pp. En segundo lugar, y también con más frecuencia entre las mujeres, se registran violencias en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo

(brecha de 21 pp). Adicionalmente, se nombran los medios digitales (chat, WhatsApp, redes sociales) y los espacios de descanso o instalaciones sanitarias.

Entre las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, la principal respuesta es que han sufrido violencia en el lugar de trabajo y, en segundo lugar, en un chat y/o red social.

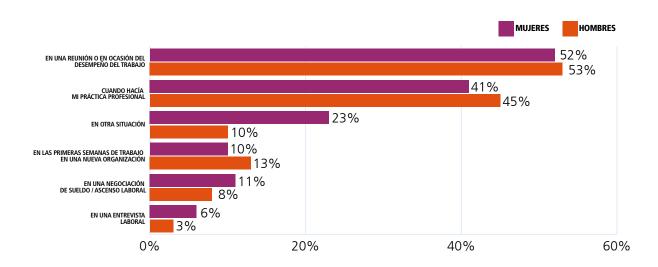
Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como se aprecia en el Gráfico 5, a grandes rasgos, se observa que ocurren principalmente en el día a día, no así en los momentos de ingreso o egreso de los trabajos (contratación, despido o renuncia).

Más de la mitad de las personas encuestadas las experimenta en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, sin mayores distinciones de género. La segunda opción más señalada es al momento de realizar la práctica laboral, sin mayores diferencias entre los géneros. Entre las tres personas de otras identidades que han respondido la pregunta, se indica que las violencias han ocurrido en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo o en las primeras semanas de un trabajo, o bien de forma recurrente "en reiteradas situaciones de reuniones laborales".

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.



# 6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se detecta que el 83% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres. Así mismo, las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta han demostrado alguna reacción frente a la vivencia de estas situaciones.

En este universo, tal como presenta la Tabla 7, la actitud más frecuente es comentar la situación con compañeros/as de trabajo, sin mayores distinciones entre mujeres y hombres, seguido por quienes lo hicieron con amigos/as ajenos a la institución, opción elegida en mayor medida por mujeres (con una brecha de 5 pp). En tercer lugar, se ubica, para las mujeres, comentarlo con un/a líder de la organización; y, en el caso de los hombres, acercarse al sindicato.

En el caso de las personas de otras identidades que han respondido la pregunta, la principal respuesta es haberlo comentado con amistades ajenas a la institución. Luego, se menciona haberse acercado a la institución, a sus compañeros/as, a quien ejerció la violencia y/o a líderes de la organización.

Es importante destacar que las personas se acercan en menor medida a la institución o a sus canales para abordar la problemática, lo que podría deberse a un problema de confianza en los procesos internos.

Tabla 7 Reacciones frente a situaciones de violencia, según género

	Mujeres	Hombres
Lo comenté con mis compañeros/as	61%	62%
Lo comenté con amigos/as ajenos/as la institución	49%	44%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	36%	26%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	34%	32%
Me acerqué al sindicato	29%	41%
Me acerqué a la institución	19%	15%
Denuncié fuera de la institución	13%	18%
Utilicé el canal de compliance de la organización	10%	0%

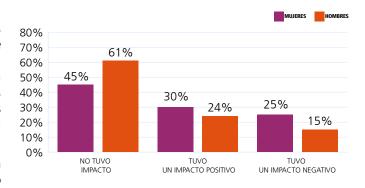
Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, casi la mitad de las personas que ha reaccionado a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno (48%). Especialmente, en el caso de los hombres, considerando que más de la mitad de ellos lo siente así, con una brecha de 16 pp por encima de las mujeres. Por otro lado, las mujeres registran un impacto negativo en mayor

medida que los hombres (diferencia de 10 pp), así como también uno positivo (diferencia de 6 pp).

Entre las personas de otras identidades que han respondido la pregunta, una de ellas afirma no haber percibido ningún impacto, y otra, un impacto positivo.

**Gráfico 6** Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, lo más frecuente, entre las mujeres, es haber sentido o sufrido represalias, o que les haya afectado en el trabajo con desventajas laborales. Entre los hombres, el principal efecto es haber sido cambiados de sector sin su consentimiento. Esto coincide con los testimonios de las personas entrevistadas del sector sindical, quienes sostienen que la falta de denuncias se debe, por un lado, a que no se ofrecen garantías –sobre todo a las trabajadoras–, y, por el otro, a la gran estigmatización que suele producirse tras denunciar.

A continuación, se presenta un caso que ejemplifica esta vulnerabilidad a la que se exponen las personas que denuncian una situación de violencia.

"Amenazó con hacerme la vida imposible, si lo denunciaba. Me llamaba fuera de hora y lo grabé, pero me dijo que eso no tenía validez frente al juez, lo cual fue verdad porque lo desestimaron 'por no saber que lo estaban grabando'. Tuve que renunciar y callarme la boca."

Testimonio de mujer encuestada.

En contraposición, entre quienes perciben efectos positivos, las situaciones más frecuentes, entre las mujeres y los hombres que han respondido la pregunta, es recibir apoyo de los/as compañeros/as, que se genere un ámbito de mayor compañerismo o que se empiece a tratar el tema a modo preventivo. La única persona de otra identidad que respondió la pregunta, sostuvo que "bajó el clima de acoso".

En cuanto a las razones para no haber tomado acción, las mujeres encuestadas no lo han hecho principalmente porque creen que no produce ningún efecto, seguido por el miedo a perder el trabajo o por tener conocimiento de casos en los que la empresa no hizo nada nada, tal como lo muestra la Tabla 8.

Entre los seis hombres que han respondido esta pregunta, la principal razón es no saber adónde recurrir. Luego, las respuestas se dividen en: miedo a perder el trabajo, miedo al qué dirán, temor a las represalias, creer que no sirve y/o no produce ningún efecto, saber de casos en que la empresa no hace nada y/o no atreverse a denunciar a quien es responsable de la conducta, porque goza de más poder en la organización.

Dentro de la opción 'Otro (especifique)', entre las mujeres se ha argumentado mayoritariamente como razón para no haber tomado acción ante la violencia, la naturalización y la minimización de la situación, como también considerar que no era necesario. Entre los hombres, se identifica principalmente no otorgarle importancia a la situación, la dificultad de probar la violencia y la falta de respuestas de la institución.

Resulta llamativo que ningún hombre haya señalado como razón el temor a que no le crean, cuando esto alcanza al 11% de las mujeres.

**Tabla 8** Razones por las que no hicieron algo frente a situaciones de violencia, según género<sup>15</sup>

	Mujeres
Me parece que no sirve y/o no produce ningún efecto	31%
Miedo a perder el trabajo	26%
Sé de casos en que la empresa no hace nada	23%
No me atrevo a denunciar a mi jefe/a compañero/a con mayor poder en la organización (responsable de la conducta)	23%
Otro (especifique)	20%
Miedo al qué dirán	20%
Temor a represalias	17%
No sabía a dónde recurrir	11%
Temor a que no me crean	11%
No tengo sindicato que me apoye o el sindicato no apoya estos casos	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y no han hecho algo al respecto.

El alto porcentaje de personas que indica no haber reaccionado por creer que no serviría de nada, así como también de quienes manifiestan que sus acciones no tuvieron ningún impacto, encuentra su correlato en los testimonios de los/as referentes del sector sindical, quienes manifiestan que las dificultades al momento de presentar pruebas contribuyen a que las situaciones queden impunes y que, en los casos en los que se logra justicia, se debe a que los organismos intervinientes reciben presiones.

# 6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Respecto al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 65% de las personas encuestadas sabe a dónde puede recurrir, con un mayor nivel de conocimiento entre hombres (6 pp).

En particular, el 25% recibió asesoramiento por parte de la institución empleadora, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres, seguido por el 17%, que lo sabe por experiencia de otros/as compañeros/as. Este es el caso de las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, el 36% de las personas encuestadas afirma que estos se preocupan por el tema y han desarrollado propuestas a la empresa u organización, con mayor frecuencia entre hombres (46% vs. 33%, entre mujeres). Luego, un 26% asegura que prestan apoyo de asesoría a las víctimas, también con mayor frecuencia entre hombres (6 pp), y otro 26%, que disponen de un protocolo de actuación para aplicar entre sus afiliados/as, nuevamente con mayores menciones entre hombres (6 pp). El hecho de que los hombres encuestados se sientan más apoyados por parte de los sindicatos podría relacionarse con que ellos se encuentran sindicalizados en mayor medida que las mujeres encuestadas (véase la sección 5.2).

En el caso de las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, si bien una de ellas asegura que los sindicatos prestan apoyo y asesoría a las víctimas, ambas sostienen que no han abordado aún el problema.

Al revisar el conocimiento y la existencia de mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, casi la mitad señala que no los conoce o que no se implementan, tal como expone la Tabla 9, lo que es más frecuente en mujeres que en hombres (12 pp). Por otro lado, el mecanismo para abordar violencia laboral más reconocido es contar con un protocolo, seguido por tener una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral, sin mayores distinciones entre los géneros.

Entre las dos personas de otras identidades que han respondido la pregunta, una de ellas acusa que no se implementa ninguna de ellas, y la otra, que existe un canal de denuncias.

<sup>15</sup> Se muestran únicamente respuestas de mujeres, dado que solo seis hombres respondieron la pregunta.

**Tabla 9** Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas <sup>16</sup>	52%	40%
Existe un protocolo contra la violencia laboral	30%	37%
Existe una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	26%	28%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	23%	22%
Existe un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	6%	5%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, los sectores entrevistados (público y sindical), han identificado como problemática a la hora de prevenir la violencia laboral la dificultad de poner en práctica los protocolos existentes. Las representantes sindicales advierten que, en muchos casos, bajo la creencia de que la persona denunciada es un "buen compañero", se termina "tapando" o encubriendo sus comportamientos violentos. Sin embargo, aseguran que existen empresas con protocolos, aunque no es el caso de la mayoría.

Por su lado, las autoridades públicas entrevistadas aseguran que existe un protocolo de prevención y atención para situaciones de violencia laboral, pero no una legislación específica que la aborde o defina. Para las referentes de este sector, las instituciones sí cuentan con sus protocolos, además del existente a nivel nacional, que es adoptado por los sindicatos. No obstante, se admite que hay dificultades para implementarlos, por lo que se encuentra en proceso de desarrollo un sistema de denuncias vía web, lo que será beneficioso, en opinión de una de las personas entrevistadas, para aumentar el acceso al interior del país y para garantizar la confidencialidad, ya que implica menos exposición para quien consulta o denuncia.

Entre las personas encuestadas que conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza medio: el 49% confía en estos (especialmente, los hombres, con 7 pp de diferencia sobre las mujeres). En términos de su efectividad, las perspectivas también se encuentran polarizadas: el 56% considera que los canales son poco o nada efectivos. De las dos personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una los encuentra poco efectivos y la otra, nada efectivos.

Con respecto al nivel de sensibilización social y/o conocimiento sobre las temáticas de violencia y acoso laboral, los/as referentes sindicales entrevistados/as acusan que el sector empresarial "desafía" la implementación del Convenio 190 o, al menos, dificulta su puesta en práctica. Por su parte, el sector público sostiene que existe cierto

grado de naturalización de la violencia laboral a nivel social, ya que persiste la concepción de que el/a trabajador/a debe "sentirse agradecido por tener un trabajo" o que debe pagar "derecho de piso".

Pese a todo lo anterior, se afirma que se está produciendo una transformación cultural y que ciertas prácticas están en camino a ser modificadas, a pesar de que aún faltan campañas de sensibilización porque "los recursos no son abundantes y se están destinando más a otras cosas". De hecho, según una autoridad pública entrevistada, el alcance de la violencia laboral y su abordaje depende tanto de la actividad económica como de la fortaleza del sindicato y el tamaño de la empresa. Quienes pertenecen a sindicatos fuertes, tienen mayor respaldo y formación.

# 6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

Respecto a la violencia doméstica, el 15% de las personas respondientes afirma que padece o ha padecido una situación de violencia doméstica en los últimos cinco años (el 18% de las mujeres y el 3% de los hombres). Ninguna de las dos personas encuestadas de otra identidad ha indicado experimentar o haber experimentado situaciones de este tipo.

En este universo, la mayoría no ha informado a la institución empleadora sobre su situación (71%). Más aún, ninguno de los dos hombres que señala encontrarse en esta situación lo ha comunicado a la organización en la que trabaja. Entre las mujeres, quienes sí lo han hecho, han recibido principalmente asesoría sobre opciones y posibilidades.

Las personas entrevistadas del sector sindical identifican a la violencia doméstica como una violencia sistemática contra las mujeres "por haber sido criadas en el patriarcado", agregando que su erradicación constituye una "deuda histórica". Según la Encuesta de Violencia Basada en Género y Generaciones (Observatorio sobre Violencia Basada en Género hacia las Mujeres, 2020), en el año 2019 casi cinco de cada diez mujeres mayores de 15 años declaró haber sufrido alguna vez en su vida alguna situación de violencia basada en género (VBG) por parte de su pareja o expareja (47% del total) y casi dos de cada diez mujeres mayores de 15 años manifestó haber vivido situaciones de VBG durante el año previo al registro (19,5%). Estas estadísticas permiten comprender la incidencia de la VBG en el ámbito doméstico en la vida de las mujeres.

Referentes del sector sindical consideran que la inclusión de la licencia por violencia doméstica es fundamental. Al respecto, cabe destacar que Uruguay garantiza una licencia por violencia de género cuando se realiza la denuncia, como se presenta en la sección 4.

<sup>16</sup> Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta, que da cuenta de que no los hay, o bien, que no se los conoce, se ha diferenciado la fila "No sabe o no se implementan estas medidas" con color de fondo gris.

"Una mujer que está sufriendo violencia doméstica, no puede ser una buena trabajadora si no puede contar con la contención correspondiente"

Testimonios de representante del sector sindical.

En este aspecto, las autoridades públicas advierten una distancia entre "el papel" y la realidad. Aunque Uruguay posee normativas "excelentes", se señala que, en la práctica, la violencia continúa produciéndose, lo que se encuentra en consonancia con testimonios relevados en la encuesta realizada. Así mismo, una referente plantea que muchas veces las víctimas de violencia no se reconocen como tales.

"Mis superiores ignoraron totalmente la ley de protección por violencia doméstica de la que estaba siendo víctima. No cumplieron con ella, aun presentando órdenes del juez. Me cambiaban de sección sin razón y me exponían al público, teniendo custodia policial"

Testimonio de mujer encuestada.

Por último, es importante mencionar que, a pesar del marco normativo, persiste un problema de debilidad de las políticas públicas para la implementación de acciones de prevención y enfrentamiento de la Violencia Basada en Género (VBG). Por ejemplo, el movimiento feminista ha reclamado en reiteradas ocasiones que el presupuesto otorgado es insuficiente para que se pueda implementar la ley. E, incluso, con el cambio de gobierno se han evidenciado algunos retrocesos debido a que la prevención, el abordaje y la erradicación de la VBG no parecen ser una prioridad para la nueva administración (Demirdjian, 2021).



# 7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, en las entrevistas realizadas, tanto representantes del sector público como del sindical, la reconocen como una problemática. No obstante, las autoridades públicas precisan que "dentro de los problemas laborales existen diferentes grados de importancia" y que "no es lo mismo pagar un salario un día más tarde, si bien vulnera un derecho, que otro acto de violencia". También se reconoce que la violencia puede afectar incluso la salud y que, cuando se produce de manera continua, "va produciendo erosión y los daños se ven más adelante".

Por lo que se refiere al Convenio 190, una de las autoridades públicas entrevistadas recalca que, durante el gobierno anterior, Uruguay fue el primer país en ratificarlo y que con la nueva gestión se está trabajando en su implementación. De todos modos, agrega que "no aporta nada nuevo", ya que la temática estaba presente en normativas previas pero que sirve para "unificar". A diferencia de este testimonio, otra de las autoridades públicas entrevistadas estima que "aporta muchísimo" porque estipula que la violencia laboral representa un problema de salud y seguridad, así como también por su enfoque preventivo.

Por su parte, desde el sector sindical se añade que el Convenio, aun cuando puede ser redundante en algunos aspectos, porque ya existen legislaciones sobre la temática, resulta interesante porque incorpora perspectiva de género, reconoce las relaciones de poder en los vínculos laborales y compromete tanto al Estado como a las organizaciones empleadoras y a los sindicatos a tomar medidas.

Sobre las percepciones acerca del abordaje de la temática en el país, la mayoría de las personas encuestadas aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones (81%), sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. El mayor cambio percibido es que la gente actualmente es más cuidadosa frente a estas situaciones (46%), sin distinciones de género, seguido por un 39% que cree que las organizaciones han implementado protocolos de actuación que antes no tenían, con mayor incidencia en las mujeres (brecha de 19 pp). En tercer lugar, se reconoce que ahora se escucha más a las víctimas (24%), lo que también es manifestado por las mujeres en mayor medida (brecha de 9 pp).

En cuanto a los desafíos para la implementación del Convenio 190, se identifican, por un lado, las dificultades para definir la violencia laboral. Una de las autoridades públicas hace referencia a que no existe una definición unificada de violencia y que eso representa un problema. Otra funcionaria pública también denuncia la brecha existente entre las normativas y su efectiva implementación, advirtiendo que en Uruguay, pese a que existe legislación, la realidad suele ser más compleja y aparecen muchas dificultades en la práctica al momento de abordar tanto la violencia laboral como la de género.

Finalmente, representantes sindicales identifican como desafío la difusión de la existencia del Convenio ya que "muchas compañeras no lo conocen". La referente entrevistada sostiene que "hablar del Convenio implica explicar qué es un convenio, por qué es 190 y qué es la OIT", y que esta información es clave para que los y las trabajadoras puedan exigir que se respeten sus derechos.



# 8. CONCLUSIONES

A partir de la información relevada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco legislativo de Uruguay necesita mejoras dirigidas a la inclusión de la visión, abordaje y tratamiento de la violencia laboral, de acuerdo al Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206.

En primer lugar, debe definir la violencia laboral, contemplando también sus tipologías, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional. Para ello, ya ha realizado algunos avances, como contar con leyes integrales que promueven la protección de las mujeres y personas de otras identidades ante situaciones de violencia, pero aún no se dispone de una definición de violencia laboral que contemple los comportamientos de violencia no deseados que no necesariamente involucren una naturaleza sexual, y que alcance a todas las personas que trabajan. A su vez, se cuenta con una ley que busca prevenir y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, así como proteger a sus víctimas.

Por otra parte, en relación al ámbito de aplicación de las legislaciones, se trata de leyes aplicables en el ámbito público y privado que responsabiliza a los/as empleadores/ as por los actos ocurridos en el lugar de trabajo.

El alto nivel de sindicalización (en comparación con la media regional), y el bajo nivel de informalidad permite que gran parte de los/as trabajadores/as pueda recurrir a las instituciones en caso de necesitar asesoramiento, sobre todo, en el caso de los hombres, que son quienes más participan de estos espacios.

Sobre a las posibilidades de trabajo tripartito, hoy no parecen lejanas, teniendo en cuenta la existencia y el funcionamiento de un Consejo Superior Tripartito (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020), cuya función es la coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.

En términos de la percepción sobre la violencia laboral, aunque más de la mitad de las personas encuestadas percibió un cambio en su abordaje, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer dado que su incidencia en el país es bastante elevada (68%, entre las mujeres y 58%, entre los hombres).

A todo esto, se suma como problemática que casi la mitad de quienes sufren situaciones de violencia laboral y han hecho algo al respecto no sintieron que sus acciones tuviesen algún impacto. Quienes deciden no denunciar, lo hacen por desconocimiento de los canales habilitados, por temor a perder el empleo o porque consideran que denunciar no cambiará la situación. Además, no existe una gran confianza en el comportamiento de los sindicatos, las instituciones laborales y las organizaciones empleadoras.

No solo es importante que las personas identifiquen el problema y sepan dónde pueden denunciar, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo oportuno. Recordando que el Convenio 190 ya se encuentra en vigor, referentes sindicales han señalado que hoy uno de los mayores desafíos es que se conozca su existencia y su contenido para que los trabajadores/as hagan respetar sus derechos.

# 9. RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se propone una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su implementación.

#### **DESDE EL ESTADO**

### El sector público debe garantizar:

- » La existencia de mecanismos institucionales en el marco de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para atender denuncias y proveer el efectivo acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras.
- » Un espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus patrones puedan contar con información sobre cómo proseguir.
- » Observatorios de violencia laboral.
- » Propuestas de legislación y regulación que llenen el vacío normativo existente con relación a las personas trabajadoras en situación de informalidad.
- » Una guía de preguntas clave para el armado de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el objetivo de implementar planes integrales que incluyan coordinar de modo conjunto la reparación y rápida respuesta ante las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Acciones de sensibilización sobre:
  - ♦ Las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia tolerado por las mujeres.
  - ♦ La importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:
    - repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los "hombres de verdad" (Segato, 2020));
    - prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
    - promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el fin de que se sientan habilitados para denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
  - ♦ El concepto de 'trabajo decente' introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
  - ♦ La importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en el impacto en los espacios laborales.

- » Acciones de incidencia para visibilizar el problema:
  - ♦ Relevamiento de cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan reflejar la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
  - Difusión de las estadísticas.
  - ♦ Campañas de comunicación dirigidas a trabajadores/ as y empleadores/as para difundir:
    - qué es la violencia laboral;
    - cuáles son sus tipologías;
    - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
    - cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
    - cuál es el enfoque (integral, inclusivo, de género e interseccional);
    - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
    - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
    - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia
  - ♦ Campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones, como también para concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
- » Acciones de formación para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.

#### **DESDE LAS INSTITUCIONES EMPLEADORAS**

- El sector privado, tras la aprobación del Convenio 190, tiene la obligación de:
- » Realizar diagnósticos acerca de la percepción de la violencia en los espacios de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.

- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.
- » Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida y medidas de prevención.
- » Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, las buenas prácticas que ya se realizan en relación al acompañamiento en casos de violencia doméstica.

#### **DESDE LOS SINDICATOS**

Las organizaciones que representan los derechos de los/as trabajadores/as deben promover:

- Una agenda común, articulaciones y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.
- » Acciones de sensibilización sobre:
  - ♦ Las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia padecido por las mujeres.
  - ♦ En el marco del Convenio 190 de la OIT, generar campañas de comunicación dirigidas a trabajadores/as y empleadores/as para difundir:
    - qué es la violencia laboral;
    - cuáles son sus tipologías;
    - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
    - cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
    - cuál es el enfoque (integral, inclusivo, de género e interseccional);
    - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias);
    - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
    - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
  - ♦ La importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:
    - repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los "hombres de verdad");
    - prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
    - promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se

- sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
- ♦ La importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en su impacto en los espacios laborales, como también concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
- » Acciones de incidencia para visibilizar el problema:
  - ♦ Relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan reflejar la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
  - ♦ Comunicar públicamente las estadísticas.
  - ♦ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y su impacto en las organizaciones.

# DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

El tercer sector puede ser clave para la promoción de:

- Observatorios de violencia laboral.
- » Espacios de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus patrones puedan contar con información sobre cómo proseguir.
- » Acciones de sensibilización sobre:
  - ♦ Las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que reciben las mujeres.
  - ♦ La importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:
    - repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los 'hombres de verdad'):
    - prevenir violencias invitando a generar nuevos tipos de vínculos, y
    - promover la visión de que los hombres también sufren violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados a denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.
  - El concepto de trabajo decente introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.
  - ♦ La importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en su impacto en los espacios laborales.

# » Acciones de incidencia para visibilizar el problema:

- ♦ Relevamiento de cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan reflejar la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
- ♦ Difusión de las estadísticas.
- ♦ Campañas de comunicación dirigidas a trabajadores/ as y empleadores/as para difundir:
  - · qué es la violencia laboral;
  - cuáles son sus tipologías;
  - cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral) y sus beneficios;
  - cuál es el ámbito de aplicación propuesto (abarcar a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
  - cuál es el enfoque (integral, inclusivo, de género e interseccional);
  - cuál es la perspectiva que introduce el Convenio (prevención de las violencias)
  - cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último,
  - cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.
- ♦ Campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y su impacto en las organizaciones, como también para concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.
- » Acciones de formación para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.



# **REFERENCIAS**

- Banco Mundial (2020). #MujeresUruguay. https://www.bancomundial.org/es/country/uruguay/publication/mujeresuruguay
- . (2021, 1 de octubre). Uruguay: panorama general. https://www.bancomundial.org/es/country/uruguay/overview#1
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20
- Centro de Investigaciones Económicas, Cinve, y Observatorio de Seguridad Social (2022, febrero). Monitor Mensual del Mercado Laboral. https://www.observatorioseguridadsocial.org.uy/images/02\_2022\_Monitor\_Laboral.pdf
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\_711349.pdf
- Constitución Política de la República Oriental del Uruguay [Const]. 2 de febrero de 1967. https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967
- Decreto 62/020 de 2020 [Poder Ejecutivo; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Aprobación del Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral. 17 de febrero de 2020. D. O. 30.385. https://www.impo.com.uy/bases/decretos-originales/62-2020
- Decreto 256/017 de 2017 [Poder Ejecutivo]. Reglamentación de la Ley 18.561. Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente-Alumno. 11 de septiembre de 2017. D. O. 29.787. https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017
- Demirdjian, S. (2021, 31 de diciembre). Sin avances contra la violencia machista y ante intentos de retroceder en derechos: un balance del año en materia de género. La Diaria. https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2021/12/sin-avances-contra-la-violencia-machista-y-ante-intentos-de-retroceder-en-derechos-un-balance-del-ano-en-materia-de-genero/
- Gadea, V. (2021, febrero). El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión. ONU Mujeres. https://www.gub.uy/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguaya-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/el%20lugar%20de%20las%20mujeres%20uruguayas%20rv%20v03%20web.pdf
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Uruguay.
- Instituto Cuesta Duarte e Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, Inefop (2021). "Violencia y Desigualdad de Género en el Trabajo". Encuesta a Trabajadoras Industriales. https://industriaintegrada.uy/sites/default/files/2021-07/Informe%20final%20encuesta%20a%20trabajadoras%20industriales.pdf
- Ley 16.045 de 2009. Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector. 2 de junio de 1989. D. O. 22.885. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/391/Act%20 16045%20of%202%20June%201989.pdf
- Ley 17.514 de 2002. Ley de Erradicación de la Violencia Doméstica. 2 de julio de 2002. D. O. 26.045. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17514-2002
- Ley 18.561 de 2009. Acoso Sexual: Normas para su Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente-Alumno. 11 de septiembre de 2009. D. O. 27.819. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009\_ury\_ley18561.pdf
- Ley 18.566 de 2009. Ley de Negociación Colectiva. 11 de septiembre de 2009. D. O. 27.826. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009
- Ley 18.620 de 2009. Derecho a la Identidad de Género y al Cambio de Nombre y Sexo en Documentos Identificatorios. 25 de octubre de 2009. D. O. 27.858. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18620-2009/4
- Ley 19.075 de 2013. Aprobación de la Ley de Matrimonio Igualitario. 3 de mayo de 2013. D. O. 28.710. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013\_ley19075\_ury.pdf

- Ley 19.122 de 2013. Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes. 21 de agosto de 2013. D. O. 28.795. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19122-2013
- Ley 19.555 de 2018. Determínase la participación equitativa de ambos sexos en la integración de los órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos. 9 de enero de 2018. D. O. 29.862. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2017\_ley19555\_ury.pdf
- Ley 19.580 de 2017. Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a Disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los arts. 24 a 29 de la Ley 17.514. 22 de diciembre de 2017. D. O. 29.862. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\_ley19580\_ury.pdf
- Ley 19.643 de 2018. Ley de Prevención y Combate de la Trata de Personas. Modificaciones al Código Penal. 20 de julio de 2018. D. O. 30.005. http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19643-2018/4
- Ley 19.684 de 2018. Aprobación de la Ley integral para Personas Trans. 26 de octubre de 2018. D. O. 30.064. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018
- Ley 19.846 de 2019. Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la Igualdad y no Discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la Igualdad Formal, Sustantiva y de Reconocimiento. 19 de diciembre de 2019. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19846-2019
- Ley 19.849 de 2019. Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 17 de diciembre de 2019. D. O. 30.374. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19849-2019#:~:text=Apru%C3%A9base%20el%20Convenio%20Internacional%20del,Texto%20de%20la%20Norma%20 Internacional
- Ley 19.854 de 2019. Aplicación de normativa en la reserva de la identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. 23 de diciembre de 2019. D. O. 30.352. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19854-2019
- Ministerio de Desarrollo Social (2008). Tasa de sindicalización de ocupados. Total país. Gobierno de Uruguay. https://www.qub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/tasa-sindicalizacion-ocupados-total-pais
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s. f. -a). Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/inspeccion-general-del-trabajo-seguridad-social
- . (s. f. -b). Recepción de denuncias laborales. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tramites-y-servicios/servicios/recepcion-denuncias-laborales#:~:text=D%C3%B3nde%20denunciar%3A&text=No%20obstante%2C%20existe%20la%20posibilidad,el%20jerarca%20de%20la%20lnspecci%C3%B3n
- (2020, 28 de julio). Consejo Superior Tripartito. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/consejo-superior-tripartito
- Observatorio sobre Violencia Basada en Género hacia las Mujeres (2020). Segunda encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones. https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/Segunda%20encuesta%C2%A0nacional\_web.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economía-informal/
- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX PUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_llo\_Code:C100

- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_llo\_Code:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR MLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C189
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p =NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C190
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100 ILO CODE:R206
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\_SP.pdf
- Risso, E. (2019, 28 de noviembre). Luis Lacalle Pou asume en Uruguay: quién es el surfista que pone fin a 15 años de gobierno de izquierda. BBC News Mundo. https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50502866
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/
- a Silva, J. I. (5 de abril de 2022). El No ensancha su victoria: mirá [sic] el mapa más completo con todos los resultados serie por serie. El País. https://www.elpais.com.uy/informacion/politica/ensancha-victoria-mira-mapa-completo-todos-resultados-serie-serie.html
- Telesur (2021, 9 de julio). Uruguay: El movimiento popular le gana una batalla al Gobierno. https://www.telesurtv.net/opinion/Uruguay-El-movimiento-popular-le-gana-una-batalla-al-Gobierno-20210709-0022.html
- Telesur (2022, 20 de marzo). Uruguay entra en la recta final para celebrar referéndum. https://www.telesurtv.net/news/uruguay-referendum-entra-recta-final-20220320-0015.html
- . (2019, 30 de diciembre). Actual Gobierno entrega un país con democracia plena, sistema político funcionando, tranquilidad social y políticas sociales en marcha. https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/actual-gobierno-entrega-pais-democracia-plena-sistema-politico-funcionando
- Viesser, J., Hayler, S. y Gammarano, R. (2016, febrero). Relaciones laborales y negociación colectiva. Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive? Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\_461330.pdf

# **ANEXO A**

# Caracterización de la muestra de la encuesta

Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país desde el punto de vista de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dicha encuesta fue destinada a todas las personas que residen en Uruguay y tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un total de 402 personas: 325 se autoperciben mujeres; 74, como hombres y tres, como personas de otras identidades de género.

Dado que el diseño muestral es no probabilístico y de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Respecto a la edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres y los hombres se concentran en los rangos de entre 26 y 35, y de 36 a 45 años. Los hombres presentan una distribución similar, con mayor concentración de 26 a 55 años. De las tres personas de otras identidades que han respondido esta pregunta, una tiene entre 26 y 35 años y las dos restantes, entre 46 y 55 años.

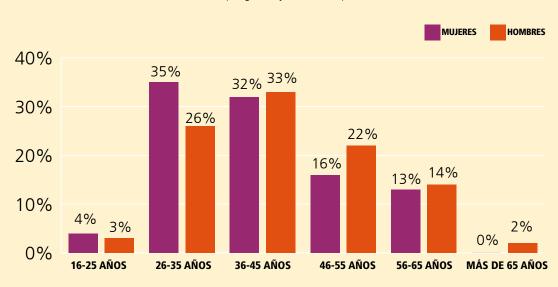


Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas

Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

A propósito de jefatura de hogar, los hombres encuestados la ejercen en mayor medida que las mujeres (78% vs. 69%). En particular, las dos personas de otras identidades que han respondido a esta pregunta son jefas de hogar.

La mitad de las personas encuestadas no tiene personas a cargo (54%), sin mayores distinciones entre mujeres y hombres. Luego, tal como se observa en la Tabla 1, para las mujeres le sigue en orden de frecuencia tener una persona a cargo y, para los hombres, tener dos personas a cargo. De las dos personas de otras identidades respondientes, una cuenta con dos personas a cargo y la otra, con ninguna.

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	54%	51%
Una persona	26%	18%
Dos personas	15%	24%
Tres o más personas	5%	7%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, el 55% de las mujeres y el 66% de los hombres tiene personas a cargo menores de 12 años. Ninguna de las personas de otras identidades que han respondido esta pregunta se encuentra en esta situación.

# **ANEXO B**

# Relevamiento legislativo de Uruguay comparado con el Convenio 190 OIT

#### INTRODUCCIÓN

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el clima laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Uruguay.

Considerando que Uruguay ratificó el Convenio 190 en 2019, se destaca que, si bien el país goza de una serie de leyes, políticas y medidas que, en líneas generales, se encuentran en consonancia con el Convenio, aún no todas dialogan con sus principios.

# **Definiciones**

# SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e incluye la violencia y acoso por razón de género. Del mismo modo, ordena la necesidad de la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

Uruguay aprobó el Convenio 190 en diciembre de 2019, transformándolo en norma nacional mediante la Ley 19.849, de Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promulgada en diciembre de 2019, ingresando al Registro Nacional de Leyes y Decretos a partir de ese mismo año.

Entre otras leyes publicadas, la Ley 19.580, de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017) define la violencia laboral como la:

ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer (art. 6.l).

Por consiguiente, se trata de una definición con perspectiva de género, aunque orientada únicamente hacia las mujeres.

Sumado al artículo 1 del Convenio 190, Uruguay cuenta con la Ley 18.561, de acoso sexual: normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno (2009), cuyo objetivo consiste en prevenir y sancionar el acoso, y proteger a las víctimas. Entendiendo el acoso sexual en el ámbito laboral como "todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido" (art. 2).

Esta ley, a su vez, fue complementada con el Decreto 256 (2017), que articula prevenciones del acoso en el trabajo, protecciones integrales al afectado/a, medios de denuncia, y la consecuente investigación, tanto para el ámbito privado como para el público.

De esta manera, Uruguay incluye en su legislación tanto la definición de violencia laboral como la de acoso laboral, a la vez que lo prohíbe. No obstante, no incluye diferenciación por razón de género.

#### VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género<sup>17</sup> va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Con respecto a este punto, Uruguay adoptó la Ley 19.580 (2017), cuyo fin es garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en género. Se entiende la violencia basada en género como:

una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.

Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres (art. 4).

Esta ley incluye tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o particulares. Además, enumera y describe las posibles manifestaciones de violencia basadas en género, tales como violencia física, psicológica, sexual, <sup>18</sup> por orientación sexual, doméstica, laboral, institucional, entre otras.

En cuanto a una definición de acoso sexual, la Ley 18.561 (2009), lo entiende como:

todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (art. 2).

De modo adicional, el acoso sexual se puede manifestar bajo "acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba" (art. 3.2); "uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba" (art. 3.3); y requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- » B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- » C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio (art. 3.1).

De acuerdo con esta ley, "un único incidente grave puede constituir acoso sexual" (art. 3.3).

De esta forma, Uruguay aborda en su legislación la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo la violencia sexual y la violencia laboral dentro de un compendio de violencias que se manifiestan en diversos ámbitos de la vida.

# **Comunidades vulnerables**

En lo concerniente a las comunidades vulnerables, Uruguay cuenta con la Ley 18.620, Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios (2009), que garantiza el "derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su propia identidad de género, con independencia de cuál sea su sexo biológico, genético, anatómico, morfológico, hormonal, de asignación u otro" (art. 1).

Sumado a ello, también dispone de la Ley 19.684 o Ley integral para personas trans (2018), que pretende asegurar el derecho de las personas trans a una vida libre de discriminación y estigmatización, para lo cual se crean mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación (art. 3).

Desde 2013, por otro lado, Uruguay también goza de la Ley 19.075 de Matrimonio igualitario, que permite el matrimonio civil como unión legal entre dos personas de distinto o igual sexo. Esta ley realizó una serie de modificaciones al Código Civil Uruguayo, otorgando así a todas las personas –independientemente de su sexo, género y/o identidad–, la posibilidad de contraer matrimonio, con los derechos y obligaciones legales que ello implica.

Finalmente, con la Ley 19.122, de Fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes (2013), se encomienda al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al 8% destinado a la población afrodescendiente en los programas de capacitación y calificación.

En conclusión, queda en manifiesto que Uruguay protege a algunas comunidades vulnerables, aunque no específicamente en el ámbito laboral.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Toda acción que implique la vulneración de derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual.

También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía (art. 6.C).

En relación al ámbito de aplicación, Uruguay aprobó la Ley 18.561 (2009), la cual se aplica tanto en el ámbito público como privado (art. 1), y responsabiliza al "empleador o jerarca" por los actos de sus:

dependientes o de toda persona vinculada al lugar de trabajo en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla. En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave (art. 4).

A su vez, el Decreto 256 (2017), reglamenta la Ley 18.561 en las relaciones laborales tanto del sector público como del privado, siendo su objetivo:

prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia (art. 1).

El ámbito de aplicación de la Ley 19.580, de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017), comprende el derecho de garantizar una vida libre de violencia basada en género a las "mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna" (art. 1); "se aplicará a todas las víctimas de violencia basada en género el régimen previsto para víctimas y testigos intimidados (...) cualquiera sea su edad" (art. 75). Los procesos penales son tramitados por los Juzgados Letrados Especializados en Violencia Basada en Género, Doméstica y Sexual, regidos por el Código del Proceso Penal (art. 75).

No obstante, cabe destacar la falta de abordaje en la legislación uruguaya de los diferentes ámbitos de aplicación propuestos por el Convenio 190 en su artículo 3. Tampoco se encuentra alguna alusión a las situaciones contractuales de los/as trabajadores/as ni a la economía informal. Por último, cabe recordar que Uruguay no posee un Código de Trabajo, propiamente tal.

# **Principios fundamentales**

#### UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, desarrollado en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío, que es el desarrollo de una política con un "enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Como ha sido señalado anteriormente, Uruguay promulgó la Ley 19.580, de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017), en la cual se incluye a la violencia laboral. Esta ley aclara en su artículo 1 que "comprende a mujeres de todas las edades, mujeres trans, de las diversas orientaciones sexuales, condición socioeconómica, pertenencia territorial, creencia, origen cultural y étnico-racial o situación de discapacidad, sin distinción ni discriminación alguna". Adicionalmente, busca establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación.

A su vez, la Ley 18.561 (2009), decreta la responsabilidad del Estado para "diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente" (art. 5), a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

En conclusión, Uruguay dispone de una legislación con un enfoque inclusivo e integrado que busca prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las cuestiones de género se encuentran en la Ley 19.580 (2017).

# RESPETO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, que se centra en el respeto y la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, aparte de fomentar el trabajo decente y seguro.

Respecto a la libertad de asociación, Uruguay cuenta con el artículo 39 de la Constitución de la República, que garantiza los derechos de asociación, ratificando en 1954 el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (1948), otorgando a "los trabajadores y los empleadores" el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas.

En materia de negociación colectiva, el país también ratificó en 1954 el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949), que pretende proteger a "los trabajadores" de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical en relación a su trabajo. En este sentido, también es una representación del trabajo tripartito de Uruguay, ratificado a su vez por el Convenio 144 sobre consulta tripartita (1976).

Además, existe el Consejo Superior Tripartito, que es el órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales, creado y regulado por la Ley 18.566, de Negociación colectiva. Esta ley garantiza el derecho de negociación colectiva y la adopción de medidas para facilitar la negociación entre "empleadores y trabajadores".

En materia de convenios internacionales, Uruguay ratificó el Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957) en 1968; el Convenio 29, sobre el trabajo forzoso (1930), en 1995, y el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), en el 2001.

A propósito de trabajo forzoso, Uruguay adoptó la Ley 19.643, de Prevención y combate de la trata de personas (2018), la cual define el trabajo forzoso u obligatorio como todo aquel "trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de un castigo o un daño en perjuicio de sí misma o de un tercero" (art. 4.0). A su vez, define el trabajo infantil como la explotación de niñas, niños y adolescentes, sin perjuicio de las distintas formas de explotación de las personas, entendiendo como formas de explotación las prácticas análogas a la esclavitud, la explotación sexual, las actividades ilícitas, y todo trabajo que dañe su salud, seguridad o moralidad (art. 4).

En conclusión, Uruguay goza de una amplia disposición de principios relacionados con el respeto y la promoción de los derechos fundamentales, aparte de legislación relacionada con la libertad de asociación y la negociación colectiva.

#### DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 del Convenio 190 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación. Comprende a las trabajadoras, así como también a los trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

En cuanto al derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Ley 19.580, de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017), tiene como principios y directrices para su aplicación la igualdad y la no discriminación. En esta se prohíbe:

toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el nacimiento, nacionalidad, origen étnico-racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores que tengan por objeto o resultado, el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres (art. 5.c).

Asimismo, Uruguay dispone de la Ley 16.045, Sobre la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral (1989), como antecedente. Esta ley prohíbe todo tipo de discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades, mencionando una serie de aplicaciones dentro del ámbito laboral, por ejemplo, en contratación, promoción y ascenso, y en el criterio de remuneración, entre otros.

Uruguay también promulgó la Ley 19.846, de Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento (2019), cuya intención es garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación por género. Para esta ley:

constituye discriminación hacia las mujeres, toda distinción, exclusión, restricción u omisión basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra (art. 3).

La Ley 19.555, sobre la participación equitativa de ambos sexos en la integración de los órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos (2018), por su parte, determina la participación equitativa de "ambos sexos" en la integración de los órganos electivos nacionales, departamentales y de dirección de los partidos políticos.

Así mismo, el país ratificó en 1989 el Convenio 100, sobre igualdad de remuneración (1951) de la OIT, el cual tiene como principio la igualdad de remuneración entre "la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" (art. 1), y el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación<sup>19</sup> en el empleo y la ocupación (1958).<sup>20</sup> El Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), finalmente, fue ratificado en 2012.

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 1.1a).

<sup>19</sup> Este convenio entiende como discriminación a:

<sup>20</sup> Se entiende por empleo y ocupación al "acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo" (art. 1.3).

Respecto a la discriminación contra las mujeres, el país ratificó en 1981 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación<sup>21</sup> contra la mujer (Cedaw), que obliga a los Estados parte a condenar y eliminar la discriminación contra la mujer por medio de políticas que busquen proteger y consagrar a las instituciones nacionales.

De esta manera, Uruguay posee una amplia variedad de leyes y normativas que abordan el principio del derecho a la igualdad y la no discriminación del Convenio 190.

#### PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190, prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En relación a la protección y prevención, Uruguay cuenta con la Ley 18.561 (2009), que obliga, en su artículo 6, a todo "empleador o jerarca" a "adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual", "proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas", "instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física [sic] del o la víctima" y "comunicar y difundir (...) la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual".

Con el propósito de garantizar la reglamentación de la Ley 18.561, de acoso sexual (2009), se creó el Decreto 256/017 (2017), que, en su artículo 3, de prevención y difusión propone: "a) confeccionar protocolos que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral" y "c) adoptar medidas periódicas de observación, y evaluación del ambiente laboral".

Por otro lado, Uruguay adoptó el Decreto 62/020, de Protocolo de prevención y atención de situaciones de violencia en el ámbito laboral (2020), para garantizar la seguridad de "los trabajadores", promover organizaciones libres de violencia que respeten la diversidad y gocen de trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo, y que implementen políticas de tolerancia cero a la violencia, la discriminación y el acoso. Para esto propone en el inciso 8 ciertas "acciones de prevención", como jornadas de sensibilización, talleres de formación, campañas de comunicación y capacitaciones, a cargo del Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo.

En resumen, Uruguay prohíbe la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y se enfoca en promover políticas de protección y prevención. Sin embargo, no contempla a trabajadores/as de la economía informal y sectores u ocupaciones más expuestas a la violencia y el acoso.

# CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar "un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso", además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

En Uruguay, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el departamento responsable de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS), cuyo objeto consiste en "proteger a los trabajadores en el cumplimiento por parte del empleador de la normativa" (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s. f. -a), es decir, de todo ámbito público y privado, haciendo hincapié en "profundizar las acciones contra el acoso moral laboral, el acoso sexual, la represión sindical y todas las formas de discriminación" (MTSS, s, f. -a). Por su parte, es la Ley 19.854, de Aplicación de normativa en la reserva de la identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (2019), la encargada de destinar a la IGTSS la investigación de casos de violencia y acoso laboral.

Por lo demás, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, implementó un servicio de recepción de denuncias para trabajadores/as en actividad, administrado por la IGTSS (MTSS, s. f. -b), que permite denunciar en forma telefónica a través de una línea gratuita para todo el territorio nacional. Entre los temas sobre los cuales se reciben denuncias, se encuentra la discriminación y el acoso sexual.

Con relación a la violencia doméstica, respecto a las vías de recurso y reparación frente a los efectos de la misma en el mundo del trabajo, Uruguay cuenta con la Ley 17.514, de erradicación de la violencia doméstica (2002), que obliga a adoptar la medida de "prohibir, restringir o limitar la presencia del agresor en el domicilio o residencia, lugares de trabajo, estudio u otros que frecuente la víctima" (art. 10.3).

Entre sus medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo, la Ley 19.580 estipula el derecho a una licencia extraordinaria con goce de sueldo en el lapso de veinticuatro horas, a partir de la denuncia, la flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo (art. 40), e incluso prevé medidas para la inserción laboral de las mujeres en su artículo 41, ordenando que el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deben prever

<sup>21</sup> Esta Convención considera a la discriminación contra la mujer como: exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1).

cupos, u otros mecanismos que estimasen convenientes, para facilitar la integración de las mujeres víctimas de violencia basada en género en los programas de inserción laboral, de capacitación y de microemprendimientos.

En conclusión, la legislación uruguaya propone la protección de los/as trabajadores/as, pero no detalla planes de acción para el control de la aplicación de las normativas sobre violencia. De todos modos, existe una referencia con medidas destinadas a paliar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, tal como incluye el Convenio 190.

# ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En su artículo 11, el Convenio 190 afirma que se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, la formación y la sensibilización en las políticas nacionales.

Uruguay en el artículo 23 de la Ley 19.580, de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017), asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la responsabilidad de "promover las medidas que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres" (art. 23.A); "desarrollar acciones de sensibilización e información para la prevención de la violencia basada en género hacia las mujeres" (art. 23.B); "incorporar la perspectiva de género en los planes, programas y servicios del Ministerio" (art. 23.C); e "implementar programas para la formación e inclusión en el trabajo de mujeres con posibilidades laborales restringidas como consecuencia de la violencia basada en género" (art. 23.D).

En la misma línea, el Decreto 256/017 (2017), en su artículo 2 propone el diseño de políticas de sensibilización, educación y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Instituto Nacional de las Mujeres; y en su artículo 3, de prevención y difusión, propone impartir cursos de capacitación al personal y toda otra medida que tienda a difundir los contenidos y alcances de la ley. Así mismo, en su artículo 5 propone cursos de capacitación sobre prevención, difusión y capacitación en género y acoso sexual en el trabajo.

Finalmente, existe una línea telefónica de recepción de denuncias laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s. f. -b), gratuita para todo el territorio nacional. Terceras personas, ajenas a la relación laboral, podrán denunciar ante el jerarca de la Inspección.

De esta manera, tal y como lo plantea el Convenio 190 en su artículo 11, queda en evidencia que las políticas nacionales de Uruguay abordan la violencia y el acoso a través de la orientación, la formación y la sensibilización.

# CONCLUSIÓN GENERAL

La legislación uruguaya se encuentra relativamente alineada con el Convenio 190, dado que dispone de varios antecedentes legislativos y de políticas públicas que definen el acoso laboral y el acoso sexual y su ámbito de aplicación, a la vez que desarrolla medidas de protección, prevención, formación, seguimiento, control de aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización, abordando los principios fundamentales desde un enfogue inclusivo, integrado y de género.

Sin embargo, se identifican como dificultades para su alineamiento total:

- Que Uruguay no incluya la diferenciación por razón de género ni la definición de violencia en su ley de acoso laboral.
- ♦ La falta de distinción, en lo que respecta al ámbito de aplicación, entre los/as trabajadores/as de zonas urbanas o rurales, así como la falta de inclusión de los/as trabajadores/as, más allá de su situación contractual.
- En esta misma línea, otra dificultad estriba en la falta de inclusión de los/as trabajadores/as de la economía informal dentro de la legislación laboral sobre violencia y acoso.
- ♦ La necesidad de detallar planes de acción para el control de la aplicación de las normativas sobre violencia y vías de recurso y reparación ante estas situaciones, ya que este punto se considera incompleto.

